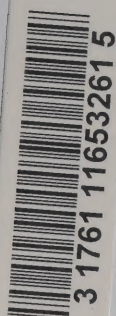


CA20N

PEC


- A56

Government
Publications



The Pay Equity Commission

**Annual Report
2003-2004**

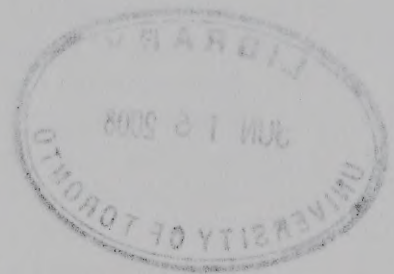


Digitized by the Internet Archive
in 2023 with funding from
University of Toronto

<https://archive.org/details/31761116532615>

The Pay Equity Office

Annual Report 2003-2004



The Pay Equity
Office

Annual Report
2003-2004



CONTENTS

COMMISSIONER'S MESSAGE

Legal Mandate

Pay Equity Act – Purpose

THE PAY EQUITY OFFICE

Vision

Mission

Pay Equity Office – How Pay Equity Is Achieved

Financial Statements

Organizational Structure

Commissioner's Office

Director's Office

Pay Equity Programs

- **Education and Communication**
- **Review Services**

Staff

Advisory Council

Key Achievements

Performance Measures

COMMISSIONER'S MESSAGE

Since I am retiring at the end of June and this will be my last annual report, I want to take this opportunity to look at the big picture and reflect on the past 8 years I have had the privilege and honour to serve as Commissioner. During this period, the Pay Equity Office has been diligent in implementing its vision and mission through:

- Its outstanding and comprehensive public education program, which has been extremely well received by all stakeholders. The combination of publications, fact sheets, hotline, seminars, and most recently, a website with interactive components has greatly facilitated the implementation of a complex law which is particularly helpful to small workplaces and unrepresented women.
- Its extremely effective dispute resolution process with a settlement rate of approximately 90%. Since the inception of the *Act*, dispute resolution has been provided in more than 12,000 cases.
- Its enhanced outreach program, which has recently refocused on the most vulnerable women from different communities, including young workers and students. A seminar has been developed on women's rights, which is scheduled to be launched in the fall.
- An expanded and active Advisory Council, which seeks input and advice from a wide representation of stakeholders.
- Its monitoring program, which targets a particular sector each year for compliance and enforcement.
- A body of jurisprudence, which assists stakeholders to implement pay equity in their workplaces.
- All of the above have resulted in an enhanced customer service consistent with the Government's agenda.
- Its effect in changing attitudes since 1988 - at a recent presentation the delegates questioned whether there was concern at the outset in Ontario's employer community about the economic impact of the legislation. The host consultant said there was a huge concern initially but really none of the doom and gloom that had been forecast came to pass. He credited the Commission's approach as a prime reason for this and went on to explain that our focus on assisting employers to self manage the process, and our facilitative approach has been critical in changing attitudes in the employer community.
- Our extensive contributions and assistance to other jurisdictions both at home and abroad in their development of pay equity policies and legislation. The Pay Equity Office has been a world leader in participating in pay equity consultations worldwide. We have been invited to Sweden on two occasions and have received delegations from countries including Sweden, Japan, China, the Netherlands and the United States. Within Canada, we have consulted with Quebec prior to implementing its legislation, and more recently with the task forces of British Columbia and the Federal Government.
- Most recently, taking the lead on the Women's Portal, which serves to provide women as mothers, caregivers, family members, and professionals, an internet

entry point to the vast amount of information and services relevant to their needs that exist across governments and within the community.

In spite of this impressive list of achievements much remains to be done. I see some of the most important work ahead is for the Commission to:

- Continue to work on compliance especially in small private sectors through our monitoring program.
- Encourage a greater participation of non-union women in the development of pay equity in the workplace.
- Focus more resources on unrepresented women - we have always emphasized resources for employers since the *Act* puts the onus on them to achieve pay equity. We need to concentrate now on informing women about their rights and how to exercise them. Enhanced outreach is planned for visible minority and multi-cultural women to translate publications and to form partnerships with community organizations serving their needs.
- Use best available technology to enhance and facilitate getting information to women when, how and where they need it. At the same time, it is important to remember that the most vulnerable women do not have computer access.
- Emphasize maintenance, which is especially critical today where workplaces are undergoing so much change – there is no point in achieving pay equity only to have it eroded.
- Focus more on educating the employer community about ways pay equity benefits them and on educating the public about ways pay equity benefits society and the economy.
- Work together with other ministries, governments and organizations which represent other women's issues and interests to provide a more holistic and comprehensive approach to all discriminatory policies and practices that affect women disproportionately. The women's portal is a good and exciting beginning, but there is still a long way to go to have anything even close to an even playing field.

Across Canada, and internationally, pay equity continues to be a goal as expressed in the Beijing Platform for Action in 1995 as an essential aspect of women's rights. The role that legislation like the *Pay Equity Act* plays in altering the way society views women's work and in redressing historical inequities cannot be underestimated. I am proud of the work that the PEO has done to promote this goal.

Most notable is the Government of Canada's Task Force, which was established in January of 2001 to review Section 11 of the Canadian Human Rights Code. The Task

Force held public consultations throughout 2002. We at the Pay Equity Commission met with the Task Force twice and also participated by making a written submission. The Task Force has recently issued its 550 page report entitled "Pay Equity: A New Approach to a Fundamental Right" with 113 recommendations for a proactive model, which builds on the Ontario legislation.

I leave the Commissioner's Office with very mixed feelings. On the one hand, it is comforting to leave the Commission when it is well positioned to move forward. The renewed interest in pay equity today both at home and abroad, combined with this government's interest and support for vulnerable workers makes for a particularly exciting prospect. Unfortunately, I will not be an active player in this promising future.

On the bright side, I have had the best job in the whole world, with an opportunity to work with such a competent, dedicated and committed staff. It has truly been a great honour and privilege to have led an organization which has led the world in making a positive difference to women's working lives in such a critical social justice area.

I want to take this opportunity to thank the Commission, its staff, the Ministry of Labour, the Government, the members of the Advisory Council and the organizations they represent, the employer and employee communities, and my family for the various ways they have contributed to our successes.

My very best wishes go to all in their continuing efforts to achieve pay equity in Ontario workplaces.

Our Legal Mandate

The Pay Equity Commission was established by section 27 of the *Pay Equity Act*, 1987, S.O. 1987.c.34 and is continued by subsection 27(1) of the *Pay Equity Act*, R.S.O., 1990, c.P.7 as amended (the *Act*). The Commission is an Adjudicative Agency consisting of two separate, independent parts: the Pay Equity Hearings Tribunal (the Tribunal), and the Pay Equity Office.

The Tribunal is the formal adjudicative arm of the Commission and the Pay Equity Office is responsible for the enforcement of the *Act*.

The Minister of Labour is accountable for the PEO to the government and is responsible for representing the PEO in Cabinet and its Committees, in the Legislative Assembly and before Committees of the Legislature. The Minister is accountable to the Legislature for the PEO's fulfillment of its mandate and compliance with government administrative policies. The Minister is also responsible for the review and approval of the business plan, and Annual Report and for submitting them to Management Board of Cabinet.

The head of the PEO, the Commissioner, is the Chief Administrative Officer (the CAO) appointed by the Lieutenant Governor in Council on the advice of the Premier. The CAO is accountable to the Minister for ensuring that the PEO carries out the responsibilities assigned to it under the *Act* and accountable to the Deputy Minister for the day-to-day management of the PEO's operations.

Pay Equity Act - Purpose

The purpose of the *Act* is to ensure that work traditionally done by women is paid at least the same as work of equal or comparable value traditionally done by men.

Studies show that up to 33% of the differences in salaries between men and women can be attributed to the fact that work principally done by women is undervalued. Since the implementation of the *Pay Equity Act*, progress has been made in closing this gap.

Recent Statistics Canada reports show that the wage gap has been reduced for full-time female workers in Canada by approximately 7% since 1988.¹

All public sector employers are required to achieve and maintain pay equity, as are all private sector employers with 10 or more employees.

¹ Reference – Statistics Canada. Income trends in Canada 1980-1997 #13 Fooz-XB, 2000, Table 102, average earnings and female/male earnings ratios by work activity Canada.

The Pay Equity Commission

Vision of the Pay Equity Office:

Safe, fair, healthy, productive, and high performing workplaces, free of systemic discrimination in the value and compensation of women's work, that result in widespread social and economic benefits for all.

Mission of the Pay Equity Office:

To contribute to the social justice and economic prosperity of Ontario by advancing fair compensation practices for women's work, which foster more productive relationships in the workplace and in the broader community.

The Pay Equity Office

The Pay Equity Office (PEO) is responsible for implementing and enforcing the *Pay Equity Act* through the investigation, mediation and resolution of complaints. The PEO also provides the following programs and services:

- Conducts educational programs and provides information to the public and to the workplace parties;
- Provides preventive assistance to employers, employees, and bargaining agents;
- Provides dispute resolution assistance to the workplace parties if they are unable to reach agreement on a pay equity plan;
- Investigates, mediates and resolves complaints;
- Monitors the preparation and implementation of pay equity plans;
- Provides first level adjudication in orders and refers them to the Pay Equity Hearings Tribunal (PEHT) for enforcement, when required;
- Produces reports and makes recommendations to the Minister, as required.

The Pay Equity Hearings Tribunal

The Pay Equity Hearings Tribunal is the adjudicative arm of the Commission. It has the exclusive authority, under the *Act* to determine all questions of law or facts that arise. The actions and decisions of the Hearings Tribunal are "final and conclusive for all purposes" and create jurisprudence for administering the *Act* by the Pay Equity Office.

How Pay Equity Is Achieved

There are three methods to achieve pay equity under the *Act*. The job-to-job and proportional value comparison methods are used in all organizations where there are female and male jobs of comparable value. Public sector organizations with few or no male jobs, are required to use the proxy method of comparison.

The **job-to-job comparison** method directly compares female job classes with male job classes of equal or comparable value in the same organization. The **proportional value comparison** method indirectly compares unmatched female job classes (those that did not find direct comparisons) with male job classes in the same organization. The **proxy comparison** method allows public sector organizations to compare its female job classes with female job classes that have achieved pay equity in another broader public sector organization with similar services.

For more information on these methods, publications (such as “A Matter of Fairness”) may be ordered.

2003-2004 Annual Financial Report

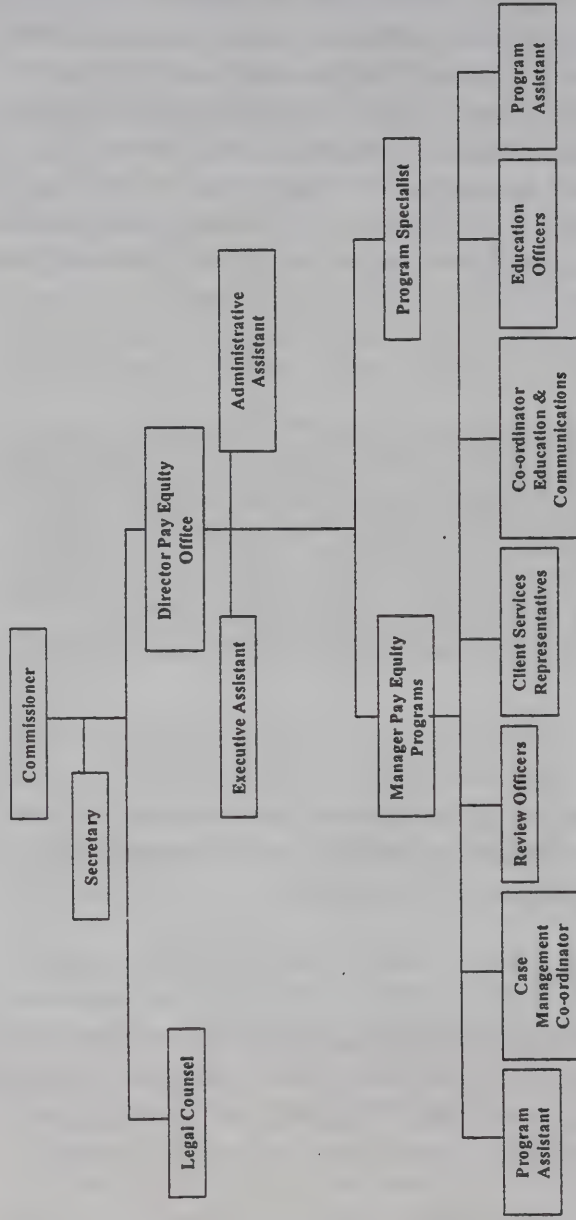
All figures in \$000.00 thousand.

Expenditure Category	2003/04 Final Budget	2003/04 Actual Expenditures	Variance \$ (Difference Between Budget & Actual)	Variance Explanation
Salary & Wages	2,768.5	2,798.1	(29.6)	Deficit relates to last minute MBS settlements
Employee Benefits	320.0	337.7	(17.7)	Deficit relates to last minute MBS settlements
Operating Expenses (lease costs inclusive)	568.8	437.0	131.8	Surplus due to projects identified in Q3 that did not materialize, and other program areas that did not put through expenditures.
Total	3,657.3	3,572.8	84.5	
Recoveries	Nil	Nil	Nil	

Revenues Generated From:	Amount
Nil	

Where applicable include revenues and/or audited financial statements, where available.

Organizational Structure – 2003-2004



Total FTE's 32

Note: There were 32 FTE's at the end of 2003/2004 – Plus 3 additional temporary BPS funding.

The Pay Equity Office

Commissioner's Office

The Commissioner's Office includes the Commissioner, Legal Counsel and secretary. The Commissioner is the Chief Administrative Officer who liaises with the government agency community through monthly participation with the Circle of Chairs. She chairs the Executive Committee and the Advisory Council, liaises with the stakeholder community, represents the Commission on panels and at other public gatherings, and handles media relations. Legal Counsel provides ongoing legal advice to the staff of PEO on pay equity and related matters, and represents the PEO before the Tribunal and other adjudicative bodies. Legal Counsel speaks to groups about pay equity issues, serves as the Freedom of Information Co-ordinator and provides advice on policy development.

Director's Office

The Director's Office includes the Director of the Pay Equity Office, the Program Specialist, and administrative and support staff. The Director provides leadership in implementing the PEO Business Plan, the Annual Report and oversees the operations of the Office including program delivery and administration. The Program Specialist monitors policy and program development within the Pay Equity Office, responds to policy questions that are directed to the PEO, and maintains contact with other jurisdictions in Canada and abroad to exchange pay equity research and expertise.

Pay Equity Programs

The Manager, Pay Equity Programs, reports to the Director and is responsible for effecting appropriate balance and priorities among outreach, education and review, to make the best use of resources in fulfilling the PEO mandate.

Education and Communication

Reporting to the Manager of Pay Equity Programs, Education Officers provide employers, employees, bargaining agents and the general public with information on implementing and maintaining pay equity. They deliver free seminars throughout the province and produce all educational and support materials developed in the Commission.

In the quest to provide interactive, innovative and accessible assistance, a new web site now disseminates information to all interested parties at the time and pace that is best for them. Monthly updates are made to the site, and the learning process about pay equity is now supported with the use of an interactive 'How to' case study. Employers and employees can also make use of an interactive Regression Analysis Program when doing a proportional value job comparison.

Interactive Job Evaluation worksheets, quizzes, and an e-mail subscription service add to the user's support network. The site also includes most of the publications offered by the Commission. Comments on the web site include 'Well thought out', 'Quick navigation'.

As well as hard copy, all publications are now available in CD format or by e-mail. This provides the public with extensive, easily transported information that does not require a large amount of physical storage space. The publications are aimed at encouraging workplace self-reliance and include manuals, pamphlets, fact sheets and guidelines. They are all designed to assist the workplace parties in all aspects of achieving and maintaining pay equity.

Review Services

Reporting to the Manager of Pay Equity Programs, Review Officers, a Case Management Co-ordinator and Client Service Representatives (CSRs) provide information and dispute resolution to PEO clients.

Review Officers investigate and mediate objections to pay equity plans, complaints of contravention of the *Act*, statutory notifications of missed deadlines or inability to achieve pay equity, and monitor the preparation and implementation of pay equity plans. In response to complaints, objections or requests for assistance, Review Officers investigate the issues and assist the parties in resolving the problem. This approach reflects the "self-managed" intent of the *Act*.

When the parties are unable to resolve problems, Review Officers may provide first level adjudication in orders which include reasoned resolutions. Any party to an order may request a hearing before the Tribunal. Where an order is not implemented, a Review Officer may refer the matter to the Tribunal for enforcement.

In addition to responding to these applications, the unit has a monitoring function to ensure that employers comply with the *Act*. This function is consistent with the Ministry's strategies to aim a strong enforcement program at helping the most vulnerable, and to shift from a solely complaint-driven enforcement program to one that includes planned investigations.

CSRs advise workplace parties of their rights and obligations under the *Act* and inform them about the status of applications. They also provide some situation-specific advice on questions relating to the preparation of a pay equity plan, and the maintenance of pay equity. Case management is carried out by the CSRs and the Co-ordinator.

Staff

There were 32.00 FTE's at the end of 2002-2003 (plus temporary Broader Public Sector funding of 1.5).

The Commissioner, Dr. Ann Peers, is the only Order In Council Appointment and her current appointment expires on June 30, 2004.

Pay Equity Advisory Council – 2003-2004 MEMBERSHIP LIST

Ms. Carrol Anne Sceviour
Human Rights Director, Women's Issues
Ontario Federation of Labour
15 Gervais Drive, Suite 202
Don Mills, ON M3C 1Y8

Ms. Sue Milling
Staff Representative
Research Department
United Steelworkers of America
234 Eglinton Avenue East, 7th Floor
Toronto, ON M4P 1K7

Ms. Diane Sawatzky
Senior Consultant
Hay Management Consultants Ltd.
121 King Street West, Suite 700
Toronto, ON M5H 3X7

Mr. Hal Rolph, Partner
McMillan, Binch
Barristers & Solicitors
200 Bay Street,
Suite 3800, Royal Bank Plaza
South Tower,
Toronto, ON M5J 2J7

Mr. Don Styles
Equality Representative
Canadian Union of Public Employees
305 Milner Avenue, Suite 901
Scarborough, ON M1B 3V4

Ms. Janet Wright
Representative of Equal Pay Coalition
C/o OPSEU
100 Lesmill Road
Toronto, ON M3B 3P8

Mr. Bob Williams
Ontario Public School Boards Association
439 University Avenue, 18th Floor
Toronto, ON M5G 1Y8

Mr. Leslie Dizgun
Cooper, Blustein & Pearlstein
Barristers & Solicitors
121 King Street West
Suite 1100,
Toronto, ON M5H 3T9

Ms. Lenore Alexander
Executive Assistant
O.S.S.T.F.
60 Mobile Drive
Toronto, ON M4A 2P3

Ms. Joy Hulton
Region of York
17250 Yonge Street
Newmarket, ON L3Y 6Z1

Mr. Ian Howcroft
HR Policy Advisor
Canadian Alliance of Manufacturers & Exporters
5995 Avebury Road, Suite 900
Mississauga, Ontario L5R 3P9

Ms. Michelle Sherwood
Legal Aid Clinic
375 University Avenue
Toronto, Ontario M5P 1E5

Mr. Remo Cigagna
3800 Steeles Avenue West
Suite 400
Woodbridge, Ontario L4L 4G9

Ms. Cindy Wilkey
Income Security Legal Aid Clinic
425 Adelaide Street West, 5th Floor
Toronto, Ontario M5V 3C1

Mr. Ruben Benmergui
Director, Employer/Employee Relations
National Gallery
380 Sussex Drive
Ottawa ON K1N 9N4

PEO Members

Dr. Ann Peers
Commissioner

Ms. Senka Dukovich
Legal Counsel

Ms. Bev. Rosser
Director, Pay Equity Office

Ms. Mary Chrisanthus
Manager, Pay Equity Programs

Key Achievements

2003-2004 Fiscal Year

Education and Outreach

There has been a substantial increase in seminars, specialized presentations (50%), with more attendees (51%), which indicates a heightened interest in pay equity.

- 30 two-day seminars, serving 1259 attendees were conducted by two Education Officers. Sessions were held across Ontario.
- 40 specialized presentations and speaking engagements before 1642 people were presented by the Commissioner and PEO staff.
- Further improvements to the website include:
 - Addition of a new section containing information for employees entitled “Your Rights.”
 - New publications and examples to assist employers with the achievement of pay equity and the completion of their pay equity plan.
- Meetings were initiated between the Pay Equity Office and the Ministry of Consumer and Business Services to increase the presence of pay equity on two fronts:
 - Addition of pay equity information for new employers to the website for ‘Ontario Business Connects’.
 - Creation of a women’s information portal led by the PEO, in partnership with CBS to give one-stop access to any information regarding issues of interest to women.
 - In both instances, work is ongoing to create the correct venue to assist employers and women.
- Partnership established with the Employment Practices Branch, MOL, to increase outreach to vulnerable women workers and improve the visibility and education of a larger number of people on rights under both the PEA and the Employment Standards Act. Information on the Employment Standards Act will be presented and distributed at Pay Equity seminars and presentations to business and women’s groups. Information on the Pay Equity Act will be presented at presentations by EPB field staff.
- Partnered with the *Toronto Workers' Health and Safety Legal Clinic*. Student trainers provided pay equity information at every session of a summer program educating young workers on health and safety issues. Information was also distributed at regular legal education workshops. Over 2500 participants received pay equity information.
- The Income Security Advocacy Centre, another community legal clinic, distributed 2500 copies of our poster to community partner organizations and clients.

- The Pay Equity Commission participated at an information forum at the *Connections & Directions: Sharing Visions for Clinic Law*, an international conference held June 23-25, 2003 in Hamilton.

Assistance to Ministries and Agencies Implementing the Proxy Charter Settlement

- In addition to specifically designed seminars held to assist broader public sector employers that had received funding for retroactive pay equity adjustments, the PEO:
 - Met with the Ministry of the Attorney General and relevant Ministry representatives (MOH & MCFS) regarding the interpretation and implementation of the Charter Settlement Agreement, as well as the requirements of the PEA and the role of the PEO in enforcement and implementation.
 - Reviewed and assisted in the development of materials for ministry clients to assist in implementation of settlement consistent with the requirements of the PEA. The Materials included an interactive spreadsheet to assist in the mathematical calculation of the payout.
 - Coordinated efforts with relevant ministries to ensure timely communication, identification and resolution of issues relative to implementation and settlement protocols.
 - Developed communication for Hotline and other frontline staff and protocols to ensure timely responses to assist employers in understanding requirements of the PEA and achieving compliance.

Review Services

- Reduced aging files by 92%.
- Exceeded target settlement rate of 85%, as were all other performance measures for 2003/2004 (see Table A).
- Increased Orders and Referrals of Orders to the Tribunal, for enforcement.
- All Orders upheld or settled.
- Increased post order activity with all cases moving to compliance plans without the need to prosecute.
- Monitored small manufacturing and industrial sectors for compliance, contacted over 1000 employers for education, outreach and enforcement.

Service Delivery Improvements

- Generated savings of \$10,000 in printing costs by providing PEO publications electronically through our website, by e-mail and in CD format. These savings have been reinvested in our outreach programs.
- Innovative use of technology to continually improve service, reduce costs and provide greater access to pay equity information. The PEO is an active participant in the Electronic Service Delivery and Information Technology planning process. PEO. Use of the Internet to communicate and provide service to clients has increased in 2003/2004, making pay equity information more accessible to the public.
- The PEO has taken the first steps in acquiring a case management system which is designed to:
 - Manage caseload.
 - Improve operational efficiency by identifying trends, patterns and size of employer.
 - Eliminate duplication of work.
 - Reduce paper and administration costs.
 - Track results based performance measures.
 - Provide sectoral and compliance studies.

TABLE C - Summary of Dispute Resolution Cases

(Excluding Notice of Inability to Achieve Pay Equity & the Review Services Monitoring Program Cases)

Fiscal Year	Ongoing Cases from Previous Year	New Cases Opened	Cases Closed	Cases Ongoing at Year End
88-89	0	44	19	25
89-90	25	1108	192	941
90-91	941	1028	540	1429
91-92	1429	733	521	1641
92-93	1641	618	699	1560
93-94	1560	523	887	1196
94-95	1196	686	673	1209
95-96	1209	709	988	930
96-97	930	494	724	700
97-98	700	204	551	904
98-99	904	635	514	1025
99-00	1025	794	823	996
00-01	996	674	631	1039
01-02	1039	1105	696	1448
02-03	1448	643	1245	846
03-04	846	350	450	746

DISPUTE RESOLUTION CASES CLOSED

(Excluding Notice of Inability to Achieve Pay Equity and the Review Services Monitoring Program Cases)

Fiscal Year	Settled	Ordered	Decided	Total
88-89	17	0	2	19
89-90	109	79	1	192
90-91	496	39	5	540
91-92	440	77	1	521
92-93	650	43	6	699
93-94	728	144	15	887
94-95	584	80	9	673
95-96	925	49	14	*988
96-97	674	43	7	724
97-98	324	38	3	365
98-99	478	36	6	520
99-00	606	27	6	639
00-01	553	28	3	584
01-02	568	21	4	593
02-03	1059	12	4	1075
03-04	437	5	8	450

A case reported as [Ordered] means a settlement could not be reached in at least one issue in the case although the case may have subsequently closed with a settlement.

[Decided] means a settlement could not be effected and the review officer did not make an order, or the case was found to be outside the jurisdiction of the Commission.

- Includes 163 cases that were resolved centrally on a sectoral basis.
- The restructuring across the broader public sector continues to have a large impact on the work of the PEO. In the latter half of the fiscal year 2001/2002, the majority of seminar participants were from public sector organizations undergoing restructuring.
- The PEO had originally forecast that it would receive 74 Broader Public Service (BPS) restructuring applications in the 2001/2002 fiscal year, and a total of 222 BPS restructuring applications over three years. The actual BPS restructuring applications totalled 210 for the 2001/2002 fiscal year alone.

Summary of Dispute Resolution Cases Continued

NOTICES OF INABILITY TO ACHIEVE PAY EQUITY

Fiscal Year	Received	Ordered	Ineligible	Ongoing
93-94	2270	1886	0	384
94-95	1396	1004	252	*524
95-96	426	474	123	30
96-97	10	7	19	28
97-98	123	5	4	70
98-99	221	100	10	152
99-00	44	20	3	15
00-01	27	17	6	6
01-02	16	11	6	5
02-03	2	1	1	21
03-04	31	17	5	30

- Includes 323 proxy orders that were rescinded and subsequently replaced following amendments to the *Pay Equity Act*. This affected broader public sector employers who came into existence after January 1, 1988.
- Ongoing figures include files held in a pending status awaiting tribunal decisions.

PAY EQUITY OFFICE: CORE BUSINESS REPORT 2003-2004

Pay Equity Office				
Measure	Standard / Target	2002/2003 Achievement	2003/2004 Commitments	2003/2004 Achievement
Elapsed time for first contact.	80% of first contact with parties to be made within 2 weeks of assignment to Review Officer; 20% within 4 weeks.	100% of first contact with parties made within 2 weeks of assignment to Review Officer	80% of first contact with parties to be made within 2 weeks of assignment to Review Officer; 20% within 4 weeks.	100% of first contact with parties made within 2 weeks of assignment to Review Officer
Number of cases under investigation for more than 36 months.	No cases under investigation for more than 36 months.	93% cases closed within 36 months. Remaining 7% have orders and compliance plans in place. Some before PEHT for final adjudication.	No cases under investigation for more than 36 months.	92% cases closed within 36 months. Remaining 8% have orders or compliance plans in place. Some before PEHT for final adjudication.
Compliance. ²	100% of files closed result in compliance.	98% of files closed result in compliance. Remaining 2% are being monitored and have had compliance orders issued.	100% of files closed result in compliance.	91% of files closed result in compliance. Remaining 9% are being monitored and have had compliance orders issued, which includes payment plans. A draft prosecution policy is under review.
BPS-related cases for pay equity mediation.	74 cases (888 FTE days).	96 cases (1152 FTE days)	74 cases (888 FTE days).	64 cases (768 FTE days)

² Cumulative totals representing files closed by agreement of the parties, by compliance with orders, and by referrals to Pay Equity Hearings Tribunal for enforcement of orders.

The Pay Equity Hearings Tribunal

**Annual Report
2003-2004**

THE PAY EQUITY HEARINGS TRIBUNAL

Mandate	1
Overview of Programs and Activities	1
Mission Statement	2
Organizational Structure	2
Names of Appointees and Terms of Appointments	3
Analysis of Operational Performance	4
Analysis of Financial Performance	5
Highlights of Tribunal Decisions	6
Performance Measures and Targets	7

THE PAY EQUITY HEARINGS TRIBUNAL

Mandate

The Pay Equity Hearings Tribunal is responsible for adjudicating disputes that arise under the *Pay Equity Act*. It is a quasi-judicial, administrative Tribunal, separate and independent from the Pay Equity Office. The Tribunal was established under the *Act* as a tripartite board, composed of the Chair (Presiding Officer), a number of Vice-Chairs (Deputy Presiding Officers), and Members, equal in number, representative of employers and employees.

The Pay Equity Hearings Tribunal (PEHT) is established by the *Pay Equity Act* to deal specifically with pay equity issues. The PEHT is a quasi-judicial body and has exclusive jurisdiction to determine all questions of fact or law that arise in any matter before it. The decision of the Tribunal is final and conclusive for all purposes. Decisions of the Tribunal cannot be appealed but may be judicially reviewed where a party alleges the Tribunal has made jurisdictional errors or rendered a patently unreasonable decision.

Overview of Programs and Activities

The pay equity cases, which have been mediated or adjudicated by the Pay Equity Hearings Tribunal during the 2003/2004 reporting period, continue to raise new legal issues. Decisions involve, in many instances, first-time interpretations of the provisions of the *Pay Equity Act*. For example, the Tribunal has received applications raising issues about the pay equity consequences in respect of newly-merged broader public sector agencies. In the nursing home/retirement home sector, issues remain around what parts of those businesses fall within the public sector, and attract the requirement to apply the proxy provisions of the *Act*. We continued to receive applications from public sector employers who are required to comply with the proxy provisions of the *Act*, but claim that they are not funded to meet the resulting obligations to make pay adjustments. The Tribunal has consistently held that inability to pay is not a basis on which the *Act* permits employers to avoid their pay equity obligations.

The Tribunal has altered its general practice of adjourning matters, on the parties' joint request, for a standard period of one year. When a party brings an application, the Tribunal has an institutional interest in seeing matters resolved expeditiously. The Tribunal must also ensure that resort to our process is not a successful means to shelter from compliance with a Review Officer's Order. As a result, in some cases, the Tribunal has granted adjournments for less than the one year requested.

Tribunal adjudicators have participated in training and professional development opportunities, as both mentors and learners. Members and Vice-Chairs have been active in the Society of Ontario Adjudicators and Regulators, in conference planning and workshop leadership.

The Tribunal has reviewed and updated its publications, with a view to making them more useful and accessible.

THE PAY EQUITY HEARINGS TRIBUNAL

Mission Statement

The purpose of the *Act* is to redress systemic gender discrimination in compensation for work performed by employees in female job classes. Its implementation contributes to a fairer and more productive workplace where women and men may achieve equality. The goals of the *Act* can best be achieved through the co-operation of employers, bargaining agents and employees.

The Tribunal is committed to encouraging settlement between the parties. Where parties are unable to resolve their differences, and a hearing is convened, the Tribunal's decision will be final and binding. The Tribunal is also committed to a hearing process that balances the need to be fair, accessible, and efficient.

Organizational Structure

The Tribunal is headed by the Chair, appointed by Order-in-Council, to a three year terms, on a part-time basis. Administrative support and direction is provided by the Registrar/Mediator, assisted by a Coordinator of Administrative Services, a Hearings Officer and Secretary to the Tribunal. The Tribunal employs has traditionally employed its own Legal Counsel, although the position has been vacant for some time. The small staff is completed by the Secretary to the Chair. All staff are shared with the Human Rights Tribunal of Ontario.

In addition, the Tribunal shares office and hearing space with the Human Rights Tribunal of Ontario. The practice of cross-appointing adjudicators ensures that the Tribunal is staffed with experienced decision-makers at a cost that is shared with other tribunals. Two of the Vice Chairs also hold appointments with the Human Rights Tribunal of Ontario. The Chair and one Vice Chair hold full-time appointments with the Ontario Labour Relations Board. Our Registrar/Mediator position has been filled on a part-time basis by the Deputy Registrar of the Ontario Labour Relations Board.

The Tribunal also participates in a broader, shared-services arrangement with the Ontario Labour Relations Board, the Human Rights Tribunal of Ontario and the Workplace Safety and Insurance Appeals Tribunal. These adjudicative agencies share telephone reception and library services.

Names of Appointees and Terms of Appointments

ADJUDICATOR	CROSS-APPOINTED	POSITION	FIRST APPOINTED	TERM EXPIRES
Cummings, Mary Ellen	OLRB/PEHT	Chair	August 1, 2000	July 31, 2005
DeGuire, Patricia	HRT/PEHT	Vice-Chair	May 5, 1999	May 4, 2005
McKellar, Mary Anne	HRT/PEHT HRT/OLRB/PEHT	Vice-Chair	September 1, 1992 April 2, 2001	Apr 1, 2001 Jan 23, 2005
Bickley, Catherine	PEHT	Member (Employee)	April 26, 2000	April 1, 2005
Rose, Diane	PEHT	Full-Time Member (Employer) Part-Time Member (Employer)	April 3, 2002 April 3, 2004	April 2, 2003 April 2, 2005
Kvetan, Margaret	PEHT	Member (Employer)	February 22, 1995	February 21, 2005
Seville, Pauline	PEHT	Member (Employee)	May 13, 1998	April 1, 2007

THE PAY EQUITY HEARINGS TRIBUNAL

Analysis of Operational Performance

With respect to the adjudication of disputes, the Tribunal has continued to place a heavy emphasis on facilitating settlements. The Tribunal schedules a Pre-Hearing Conference in almost every case, where the aim is to organize and streamline the issues for hearing, while at the same time looking for opportunities to settle the entire dispute. The Tribunal uses a Vice Chair who will not be on the hearing panel to convene the pre-hearing. All of the Vice Chairs have received formal training in mediation skills.

In addition, even when a hearing has commenced, the panels will look for openings to mediate some or all of the issues. Members have been very effective in working with parties in this context.

The Tribunal considers hearing time to be a “resource” that should be valued. We encourage and direct parties to exchange materials in advance, and communicate intentions to bring motions etc. to better use available hearing time.

Caseload for 2003-2004 Fiscal Year

A total of 30 files were active at some point during the year April 1, 2003– March 31, 2004. This caseload breaks down as follows:

17 files were carried into 2003-2004 from the previous year.
13 new applications were filed.

15 of those files were resolved as follows:

Settled prior to Final Decision ¹	10
Final Decision	5

The total number of files closed during 2003-2004 was 15.

10 files were carried over into the 2004-2005 fiscal year.

¹The number of files that were settled prior to final decision, reflect the very successful mediation efforts of our members.

THE PAY EQUITY HEARINGS TRIBUNAL

Analysis of Financial Performance

In accordance with the Ministry of Labour's Delegation of Financial Authority Framework, financial authority is delegated to the Tribunal. The Chair is required to ensure that public funds are used with integrity and honesty. The Tribunal's operating budget is included in the Ministry of Labour's estimates and allocations process, and the Tribunal is required to report to the Ministry each quarter with respect to its expenditures and planned future financial commitments.

Each year, the Tribunal verifies through a Certificate of Assurance, that all of its transactions are reflected accurately and completely in the Public Accounts of Ontario, which are the annual financial statements.

Expenditure Category	2003/04 Final Budget	2002/03 Actual Expenditures	Variance \$ (Difference Between Budget & Actual)	Variance Explanation
Salary & Wages	529.5	518.0	11.5	Surplus relates to compliance to the implementation of the hiring freeze. (Note: \$200.0 of the initial budget was returned to the CRF before year-end).
Employee Benefits	44.2	49.8	(5.6)	
Operating Expenses	269.0	202.5	66.5	Operational cost savings related to the hiring freeze.
Total	842.7	770.3	72.4	
Recoveries	0.0	0.0	0.0	
Revenues Generated From:			Amount	
0.0			0.0	

THE PAY EQUITY HEARINGS TRIBUNAL

HIGHLIGHTS OF TRIBUNAL DECISIONS

The most significant Tribunal decisions released in the 2003 – 2004 fiscal year are highlighted below.

These decisions, along with many others, will be reported in a future volume of the *Pay Equity Reports*.

The *Pay Equity Reports* and copies of individual decisions may be obtained directly from the Tribunal. The Tribunal has posted all its decisions on its searchable website (www.gov.on.ca/lab/pec/peht). The *Pay Equity Reports* are also available in most County Law Libraries, Law School libraries, and in some municipal reference libraries. Tribunal decisions may also be accessed through the QuickLaw electronic database.

Can a former employee maintain a pay equity complaint?

Town of Newmarket (No. 3) (February 19, 2004)

Although a person may have ended the employment relationship by the time a complaint is brought, the *Pay Equity Act* should be interpreted in a manner that permits former employees to bring or maintain complaints. To conclude otherwise would not be consistent with public policy and would interfere with the enforcement of the statute.

Was the Tribunal unreasonable in its determination of what is a casual position?

General Health Services Inc. v. Buchanan (April 6, 2004, Divisional Court)

On an application for judicial review, the Divisional Court upheld the Tribunal's decision in *Circle of Life (No.2)*, 13 P.E.R. 60, determining whether the positions at issue "...provided employment on a casual basis" (section 8(3)). The Court concluded that it should defer to the Tribunal's decision, noting the panel "...in making its decision was interpreting and dealing with legislation that embodies questions of employment law, labour law, human rights and compensation. We observe also that s.30 of the *Act* has a strong privative clause."

THE PAY EQUITY HEARINGS TRIBUNAL

Performance Measure	Standard / Target ²	Performance Commitment	Performance Achievement ³
Acknowledgement of applications to the Tribunal	100% of applications to be acknowledged within 3 days of filing at the Tribunal	100% within 3 business days; balance within 7 business days.	76% of applications were acknowledged within 3 business days. Note: Three files raised notice issues that needed to be addressed. Solicitor position (which would address notice issues) has been vacant throughout resulting in delays. All 3 applications were Acknowledged and notice issues addressed within 12 days.
Notification of scheduling pre-hearing conference.	100% of hearing ready applications ⁴ are offered a pre-hearing conference within one month of receipt.	100% of hearing-ready applications to be offered a pre-hearing conference within one month of receipt.	Meeting commitment.
Timeframe for release of a final decision after hearing completed (or after post-submissions received).	Median release time for final decision 120 days.	Achieve median release time of 120 days for final decisions.	The median release time for final decisions released to date is 28 days.
% of closed cases resolved through mediation.	50% of closed cases resolved through mediation.	50% of cases closed resolved through mediation.	67% of cases closed were resolved through mediation.

² The standard / target represents the optimum value in realistic circumstances.

³ This column is completed for the Annual Report.

⁴ "Hearing-ready application" means that all preparatory case management has been completed and the file is ready, in the view of the parties and/or the PEHT, to start the hearing on the merits of the information received.



Bureau de l'équité salariale				
Mesure	Norme / Cible	Réalisations 2002-2003	Engagements 2003-2004	Réalisations à ce jour
Dossiers liés au secteur parapublic renvoyés à la médiation pour une question d'équité salariale.	74 dossiers (888 jours ETP).	96 dossiers (1 152 jours ETP).	74 dossiers (888 jours ETP).	64 dossiers (768 jours ETP)

BUREAU DE L'ÉQUITÉ SALARIALE : RAPPORT SUR LES ACTIVITÉS DE BASE 2003-2004

Bureau de l'équité salariale				
Mesure	Norme / Cible	Réalisations 2002-2003	Engagements 2003-2004	Réalisations à ce jour
Temps écoulé jusqu'au premier contact.	80 % des premiers contacts avec les parties doivent être pris dans les deux semaines de l'attribution du dossier à l'agent de révision; 20 % dans un délai de 4 semaines.	100 % des premiers contacts avec les parties pris dans un délai de 2 semaines après l'attribution du dossier à l'agent de révision.	80 % des premiers contacts avec les parties seront pris dans les deux semaines de l'attribution du dossier à l'agent de révision; 20 % dans un délai de 4 semaines.	100 % des premiers contacts avec les parties seront pris dans un délai de 2 semaines après l'attribution du dossier à l'agent de révision.
Nombre de dossiers sous enquête pendant plus de 36 mois.	Aucun dossier sous enquête pendant plus de 36 mois.	93 % des dossiers clos dans délai de 36 mois. Pour les 7 % restants, des ordonnances et des plans de conformité sont en place. Certains se trouvent devant le Tribunal de l'équité salariale pour décision.	Aucun dossier sous enquête pendant plus de 36 mois.	92 % des dossiers clos dans un délai de 36 mois. Les 8 % restants font l'objet d'une ordonnance ou d'un plan de conformité. Certains se trouvent devant le Tribunal de l'équité salariale pour décision finale.
Observation ² .	100 % des dossiers clos sont observés.	98 % des dossiers clos sont observés. Les 2 % restants sont surveillés et des ordonnances de conformité ont été rendues.	100 % des dossiers clos sont observés.	91 % des dossiers clos sont observés. Les 9 % restants sont sous surveillance et des ordonnances de conformité ont été rendues, visant notamment des plans de paiement. Une ébauche de politique en matière de poursuites est sous examen.

2 Totaux cumulatifs représentant les dossiers clos sur entente des parties, après exécution des ordonnances, et par renvois au Tribunal de l'équité salariale pour exécution des ordonnances.

Résumé des dossiers de règlement des différends (suite)

AVIS D'INCAPACITÉ D'ATTENDRE L'ÉQUITÉ SALARIALE

Exercice financier	Reçus	Imposés	Inadmissibles	Affaires courantes
1993-1994	2 270	1 886	0	384
1994-1995	1 396	1004	252	*524
1995-1996	426	474	123	30
1996-1997	10	7	19	28
1997-1998	123	5	4	70
1998-1999	221	100	10	152
1999-2000	44	20	3	15
2000-2001	27	17	6	6
2001-2002	16	11	6	5
2002-2003	2	1	1	21

- Comprend 323 ordonnances relatives à la méthode de comparaison avec des organismes de l'extérieur qui ont été abrogées, puis rétablies à la suite des modifications apportées à la Loi sur l'équité salariale. Cela a touché les établissements du secteur parapublic créés après le 1^{er} janvier 1988.
- Les chiffres actuels comprennent les dossiers en suspens en attendant une décision du tribunal.

personnes qui ont participé aux séminaires provenaient d'organismes du secteur public qui subissaient une restructuration.

- Le Bureau avait prévu qu'il recevrait du secteur parapublic, en 2001-2002, 74 demandes liées à une restructuration et un total de 222 demandes de ce genre au cours d'une période de trois ans. En réalité, il a reçu 210 demandes pour le seul exercice 2001-2002.

TABLEAU C - Résumé des dossiers de règlement des différends

(Sauf les cas d'avis d'incapacité d'atteindre l'équité salariale et du programme de surveillance des services de révision)

Exercice financier		Dossiers reportés de l'exercice précédent	Nouveaux dossiers	Dossiers fermés	Affaires en cours à la fin de l'exercice
1988-1989	0	44	19	25	
1989-1990	25	1 108	192	941	
1990-1991	941	1 028	540	1 429	
1991-1992	1 429	733	521	1 641	
1992-1993	1 641	618	699	1 560	
1993-1994	1 560	523	887	1 196	
1994-1995	1 196	686	673	1 209	
1995-1996	1 209	709	988	930	
1996-1997	930	494	724	700	
1997-1998	700	204	551	904	
1998-1999	904	635	514	1 025	
1999-2000	1 025	794	823	996	
2000-2001	996	674	631	1 039	
2001-2002	1 039	1 105	696	1 448	
2002-2003	1 448	643	1 245	846	
2003-2004	846	350	450	746	

DOSSIERS DE RÈGLEMENT DES DIFFÉRENDS CLOS

(Sauf les cas d'avis d'incapacité d'atteindre l'équité salariale et du programme de surveillance des services de révision)

Exercice financier		Réglés	Imposés	Décidés	Total
1988-1989	17	0	2	19	
1989-1990	109	79	1	192	
1990-1991	496	39	5	540	
1991-1992	440	77	1	521	
1992-1993	650	43	6	699	
1993-1994	728	144	15	887	
1994-1995	584	80	9	673	
1995-1996	925	49	14	*988	
1996-1997	674	43	7	724	
1997-1998	324	38	3	365	
1998-1999	478	36	6	520	
1999-2000	606	27	6	639	
2000-2001	553	28	3	584	
2001-2002	568	21	4	593	
2002-2003	1 059	12	4	1 075	
2003-2004	437	5	8	450	

Un dossier est dit « imposé » quand au moins une question contentieuse n'a pas été résolue. Il se peut, toutefois, que le dossier ait été clos par la suite, grâce à un règlement.

Un dossier est dit « décidé » quand il n'a pas été réglé et que l'agent de révision n'a pas pris une ordonnance, ou lorsque l'affaire ne relevait pas de la compétence de la Commission.

- Comprend 163 affaires réglées par un processus centralisé, sur une base sectorielle.
- La restructuration du secteur parapublic continue à avoir des répercussions importantes sur le travail du Bureau de l'équité salariale. Pendant le deuxième semestre de l'exercice 2001-2002, la plupart des

Services de révision

- Le Bureau de l'équité salariale a réduit le nombre de dossiers en retard de 92 %.
- Le Bureau de l'équité salariale a excédé le taux de règlement cible de 85 %, comme toutes les autres mesures de rendement pour 2003/2004 (voir le tableau A).
- Le Bureau de l'équité salariale a augmenté le nombre d'ordonnances et de renvois aux ordonnances du Tribunal aux fins de la mise à exécution.
- Toutes les ordonnances ont été soit confirmées soit réglées par compromis.
- Le Bureau de l'équité salariale a intensifié les activités donnant suite à une ordonnance, toutes les causes aboutissant à des plans de mise à exécution, sans besoin de poursuites.
- Le Bureau de l'équité salariale a surveillé les petits secteurs de la fabrication et de l'industrie pour vérifier leurs efforts de conformité aux lois. Il a pris contact avec plus de 1 000 employeurs à des fins d'éducation, de prise de contact et d'exécution des règles.

Améliorations de la prestation des services

- Le Bureau de l'équité salariale a réalisé des économies de 10 000 \$ sur les coûts d'impression après avoir mis toutes ses publications dans un format électronique, sur son site Web, par courriel et sous forme de CD. Ces économies ont été réinvesties dans nos programmes de communications.
- Le Bureau de l'équité salariale a recouru à la technologie pour améliorer ses services, réduire les coûts et faciliter l'accès aux renseignements sur l'équité salariale. Le Bureau de l'équité salariale participe activement au processus de prestation électronique des services et de planification de la technologie de l'information. Le recours à Internet pour communiquer avec les clients et leur fournir des services s'est intensifié en 2003/2004, facilitant ainsi l'accès du public aux renseignements sur l'équité salariale.
- Le Bureau de l'équité salariale a entrepris les premières démarches en vue d'acquérir un système de gestion des causes, dans les objectifs suivants :
 - gérer la charge de travail;
 - améliorer l'efficacité opérationnelle en cernant les tendances, les modèles de pratique, et la taille de l'employeur;
 - éliminer le double-emploi;
 - réduire la paperasserie et les frais d'administration;
 - faire un suivi des mesures du rendement axées sur les résultats;
 - fournir des études sectorielles et de conformité.

- sur des questions de santé et de sécurité. Des feuilles d'information ont également été distribuées dans le cadre des ateliers de formation habituels. Plus de 2 500 participants ont reçu des renseignements sur l'équité salariale. Le Centre d'action pour la sécurité du revenu, une autre clinique juridique communautaire, a distribué 2 500 copies de notre affiche à des organismes communautaires partenaires et clients.
- La Commission de l'équité salariale a participé à un forum d'information organisé dans le cadre de *Concertation et orientation : partage de perspectives sur les domaines de pratique des cliniques*, une conférence internationale qui a eu lieu, du 23 au 25 juin 2003, à Hamilton.

Aide aux ministères et organismes mettant en œuvre l'entente de règlement sur la charte des droits relativement aux rajustements en vertu de la méthode de comparaison avec des organisations de l'extérieur

- Outre les séminaires spéciaux organisés pour aider les employeurs du secteur parapublic qui ont reçu des fonds pour couvrir les rajustements au titre de l'équité salariale avec effet rétroactif, le Bureau de l'équité salariale :
 - a rencontré des représentants du ministère du Procureur général et d'autres ministères pertinents (ministère de la Santé et ministère des Services à l'enfance et à la famille) pour débattre de l'interprétation et de la mise en œuvre de l'entente de règlement sur la charte des droits, ainsi que des exigences contenues dans la *Loi sur l'équité salariale* et du rôle du Bureau de l'équité salariale, sur le plan de la mise à exécution et de la mise en œuvre des lois;
 - a contribué au développement de documents destinés aux clients du ministère, pour les aider à mettre en œuvre l'entente de règlement conformément aux exigences de la *Loi sur l'équité salariale*. L'un de ces documents était une feuille de calcul interactive destinée à faciliter le calcul des montants à payer;
 - a coordonné la coopération avec les ministères concernés dans l'objectif d'assurer la communication, l'identification et le règlement des problèmes découlant de la mise en œuvre et des protocoles de règlement;
 - a élaboré des instructions pour la ligne gratuite et d'autres membres du personnel de première ligne, ainsi que des protocoles établissant des normes de réponse rapide afin d'aider les employeurs à comprendre les exigences de la *Loi sur l'équité salariale* et à s'y conformer.

Principales réalisations

Exercice financier 2003-2004

Éducation et communications

L'exercice a été marqué par une augmentation notable du nombre de séminaires et de présentations spécialisées (50 %), ainsi que du nombre de participants (51 %), ce qui dénote un intérêt accru pour l'équité salariale.

- Deux agents d'éducation ont dirigé 30 séminaires de deux jours, à travers l'Ontario, auxquels ont participé 1 259 personnes.
- La commissaire et le personnel du Bureau ont présenté 40 présentations spécialisées et exposés devant 1 642 personnes.
- Voici d'autres améliorations qui ont été apportées au site Web :
 - Ajout d'une nouvelle section contenant des renseignements à l'intention des employés intitulée « Vos droits ».
 - Nouvelles publications et exemples pour aider les employeurs à atteindre l'équité salariale et exécuter leur programme d'équité salariale.
- Des réunions ont été planifiées entre le Bureau de l'équité salariale et le ministère des Services aux consommateurs et aux entreprises, en vue de promouvoir l'équité salariale sur deux fronts :
 - Ajouter des renseignements sur l'équité salariale à l'intention des nouveaux employeurs, sur le site Web pour « Entreprises branchées de l'Ontario ».
 - Créer un portail de renseignements pour les femmes, sous la direction du Bureau de l'équité salariale, en partenariat avec le ministère des Services aux consommateurs et aux entreprises, qui servirait de guichet unique d'information sur des questions touchant les femmes.
 - Dans les deux cas, l'objectif continu est d'aider les employeurs et les femmes.

- Des partenariats ont été établis avec la Direction des pratiques d'emploi du ministère du Travail, en vue d'atteindre les travailleuses vulnérables et de sensibiliser un grand nombre de personnes aux droits conférés par la Loi sur l'équité salariale et la Loi sur les normes d'emploi. Des efforts ont été également fournis pour accroître la visibilité de ces droits. Des renseignements sur la Loi sur les normes d'emploi seront présentés et distribués dans le cadre des séminaires et des présentations sur l'équité salariale offerts à l'intention des entreprises et des groupes de femmes. Des renseignements sur la Loi sur l'équité salariale seront communiqués dans le cadre de présentations par des membres sur le terrain du personnel de la Direction des pratiques d'emploi.
- Un partenariat a été conclu avec la *Toronto Workers' Health and Safety Legal Clinic*. Des étudiants-formateurs faisaient un exposé sur l'équité salariale à chaque session d'un programme d'été destiné à instruire les jeunes travailleurs

Toronto ON M5P 1E5

M. Remo Cigagna

3800, avenue Steeles Ouest

Bureau 400

Woodbridge ON L4L 4G9

M^{me} Cindy Wilkey

Income Security Legal Aid Clinic

425, rue Adelaide Ouest, 5^e étage

Toronto ON M5V 3C1

M. Ruben Benmergui

Directeur, relations patronat-employés

Galerie Nationale

380 Sussex Drive

Ottawa ON K1N 9N4

Membres du Bureau de l'équité salariale

M^{me} Ann Peers, Ph.D.

Commissaire

M^{me} Senka Dukovich

Avocate

M^{me} Bev Rosser

Directrice, Bureau de l'équité salariale

M^{me} Mary Christanthus

Chef des programmes d'équité salariale

Tour Sud, bureau 3800
Royal Bank Plaza
Toronto ON M5J 2J7

M. Don Styles
Délégué à l'équité salariale
Syndicat canadien de la fonction publique
305, avenue Milner, bureau 901
Scarborough ON M1B 3V4

M^{me} Janet Wright
Porte-parole de la Coalition pour l'équité salariale
a/s SEFPO

M. Bob Williams
Ontario Public School Boards Association
439, avenue University, 18^e étage
Toronto ON M5G 1Y8

M. Leslie Dizgun
Cooper, Blustein & Pearlstein, Barristers & Solicitors
121, rue King Ouest, bureau 1100
Toronto ON M5H 3T9

M^{me} Lenore Alexander
Adjointe de direction
Fédération des enseignantes et enseignants des écoles secondaires de l'Ontario
60, promenade Mobile
Toronto ON M4A 2P3

M^{me} Joy Hulton
Municipalité régionale de York
17250, rue Yonge
Newmarket ON L3Y 6Z1

M. Ian Howcroft
Conseiller en politiques des ressources humaines
Alliance des manufacturiers et des exportateurs du Canada
5995, chemin Avebury, bureau 900
Mississauga ON L5R 3P9

M^{me} Michelle Sherwood
Clinique d'aide juridique
375, avenue University

de la Loi pour aider les personnes les plus vulnérables et abandonner le programme d'exécution axé uniquement sur les plaintes au profit d'un programme caractérisé par des enquêtes planifiées.

Les représentants du service à la clientèle informent les parties en présence sur les lieux de travail de leurs droits et obligations en vertu de la Loi. Ils prodiguent aussi des conseils relativement à des situations particulières (par. ex., l'élaboration d'un programme d'équité salariale, le maintien de l'équité salariale). La gestion des cas est une tâche incombant aux représentants du service à la clientèle et à la coordonnatrice.

Personnel

À la fin de l'exercice 2002-2003 l'effectif consistait en 32 postes équivalents temps plein (plus 1,5 – au titre du financement temporaire de la fonction parapublique).

La commissaire, M^{me} Ann Peers, Ph.D., est la seule personne nommée par décret au sein de la Commission. Son mandat se termine le 30 juin 2004.

Composition du Conseil consultatif (2003-2004)

M^{me} Carol Anne Sceviour
Directrice, Droits de la personne et questions touchant les femmes
Fédération du travail de l'Ontario
15, promenade Gervais, bureau 202
Don Mills ON M3C 1Y8

M^{me} Sue Milling
Porte-parole du personnel
Service de recherche
Métallurgistes unis d'Amérique
234, avenue Eglington Est, 7^e étage
Toronto ON M4P 1K7

M^{me} Diane Sawatzky
Conseillère principale
Hay Management Consultants Ltd.
121, rue King Ouest, bureau 700
Toronto ON M5H 3X7

M. Hal Rolph
Associé, McMillan, Binch, Barristers & Solicitors
200, rue Bay

Dans le souci de proposer des services interactifs, innovants et accessibles, un nouveau site Web diffuse des renseignements à toutes les parties intéressées, au rythme qui leur convient. Des mises à jour mensuelles sont apportées au site et les informations sur l'équité salariale sont appuyées par une étude de cas interactive. Les employés et les employés peuvent également utiliser le programme interactif d'analyse de régression pour leur comparaison de la valeur proportionnelle. Des feuilles d'évaluation des emplois, des jeux-questionnaires et un service d'abonnement électronique viennent renforcer le réseau de soutien interactif aux utilisateurs. Il est également possible de consulter sur le site la plupart des publications qu'offre la Commission. Les commentaires reçus sur le site Web mettaient en valeur la bonne conception du site et la rapidité de la navigation.

Outre les copies papier, toutes les publications sont désormais disponibles sur CD et par courrier électronique. Le public a accès à des renseignements complets et facilement transmissibles qui n'exigent pas un volume important d'espace de stockage physique. Ces documents visent à aider les parties en présence sur les lieux de travail à établir et à maintenir l'équité salariale autant que possible elles-mêmes. On y trouve entre autres des manuels, des brochures, des feuilles-info et des directives.

Services de révision

Relevant de la chef des programmes d'équité salariale, les agents de révision, la coordonnatrice de la gestion des cas et les représentants du service à la clientèle (RSC) offrent des renseignements aux clients du Bureau de l'équité salariale et les aident à résoudre des différends.

Les agents de révision examinent les objections contre les programmes d'équité salariale, ainsi que les plaintes au sujet d'une infraction à la Loi et l'impossibilité pour certaines entreprises d'instituer l'équité salariale. Ils notifient les parties qui n'ont pas observé les dates limites prévues par la Loi. Ils contrôlent l'élaboration et la mise en œuvre des programmes d'équité salariale. En réponse à une plainte, une objection ou une demande d'aide, ils font une enquête et aident les parties à résoudre leur différend. Cette méthode concorde avec le principe de la Loi, qui est de favoriser l'autonomie des parties en présence sur les lieux de travail.

Lorsque les parties sont incapables de régler un différend, un agent de révision peut prendre une ordonnance de première instance imposant un règlement motivé. Toutefois, l'une ou l'autre des parties peut demander une audience devant le Tribunal de l'équité salariale. Lorsqu'une ordonnance n'est pas observée, l'agent de révision peut renvoyer le dossier au Tribunal pour qu'il le fasse exécuter.

Les agents de révision ont également pour tâche de veiller à ce que les employeurs observent la Loi. Cette fonction correspond à l'objectif du ministère du Travail, qui est double : mettre en œuvre un programme rigoureux d'exécution

Bureau de l'équité salariale

Bureau du commissaire

Le Bureau est constitué de la commissaire, d'une avocate et d'une secrétaire. En sa qualité de directrice générale de l'administration de la Commission, la commissaire se consulte avec les divers organismes gouvernementaux en prenant part aux réunions mensuelles du Cercle des présidents. Elle préside le Comité de direction et le Conseil consultatif, assure la liaison avec les intervenants, représente la Commission au sein de groupes de spécialistes et à d'autres rassemblements publics, et s'occupe des relations avec les médias. L'avocate fournit au personnel du Bureau de l'équité salariale des conseils juridiques sur des questions touchant à l'équité salariale et à des sujets connexes. Elle représente le Bureau devant le Tribunal de l'équité salariale et d'autres organismes d'arbitrage. L'avocate fait des présentations au sujet de l'équité salariale, remplit les fonctions de coordonnatrice de l'accès à l'information et donne des conseils sur l'élaboration de politiques.

Bureau de la directrice

Le Bureau est constitué de la directrice, d'une spécialiste en programmes, d'un personnel administratif et d'une équipe de soutien. La directrice dirige la mise à exécution du plan d'activités du Bureau de l'équité salariale et supervise la rédaction du rapport annuel. Elle supervise les activités du Bureau, dont la prestation et la gestion des services et des programmes. La spécialiste en programmes surveille l'élaboration de politiques et de programmes au sein du Bureau de l'équité salariale. Elle répond aux questions de politique adressées au Bureau et entretient des relations avec d'autres territoires de compétence au Canada et à l'étranger, afin de favoriser la mise en commun du savoir-faire et des travaux de recherche en équité salariale.

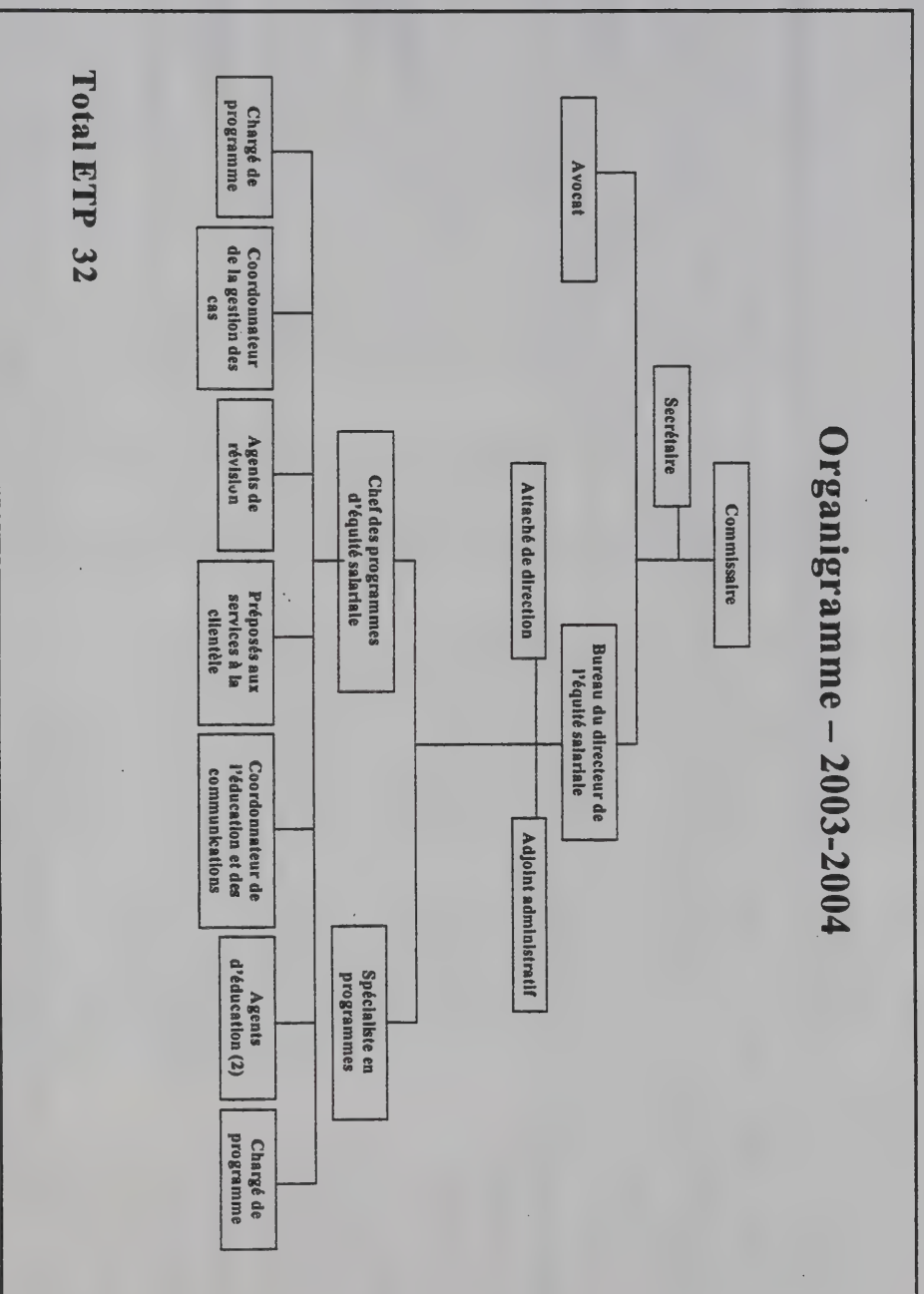
Programmes d'équité salariale

La chef des programmes d'équité salariale relève de la directrice du Bureau de l'équité salariale. Ses tâches sont multiples : équilibrer les priorités entre les besoins de prise de contact, d'éducation et de révision, et optimiser les ressources en vue de l'exécution du mandat du Bureau de l'équité salariale.

Éducation et communications

Relevant de la chef des programmes d'équité salariale, les agents d'éducation fournissent aux employeurs, aux employés, aux agents négociateurs et au grand public des renseignements sur la mise en œuvre et le maintien de l'équité salariale. Ils donnent gratuitement des séminaires, partent en Ontario, et produisent l'ensemble des documents éducatifs et de soutien élaborés à la Commission.

Organigramme – 2003-2004



Remarque : Il y avait 32 ETP à la fin de 2003/2004 – Plus 3 financements temporaires additionnels au titre de la restructuration du secteur parapublic.

Rapport financier annuel 2003-2004

Tous les chiffres sont exprimés en milliers de dollars

Catégorie de dépenses	Budget final 2003/2004	Dépenses réelles 2003/2004	Écart budgétaire (différence entre les dépenses budgétisées et les dépenses réelles)	Raison de l'écart
Salaires et traitements	2 768,5	2 798,1	(29,6)	L'écart s'explique par les règlements de dernière minute conclus par le SCG.
Avantages sociaux	320,0	337,7	(17,7)	L'écart s'explique par les règlements de dernière minute conclus par le SCG.
Dépenses de fonctionnement (y compris les coûts des conges)	568,8	437,0	131,8	L'excédent est dû aux dépenses déterminées au 3 ^e trimestre qui ne se sont pas matérialisées et à d'autres secteurs de programme qui n'ont pas engagé des dépenses.
Total	3 657,3	3 572,8	84,5	
Recouvrements	S.O.	S.O.	S.O.	

Recettes :	Montant
S.O.	

S'il y a lieu, comprend les recettes et les états financiers vérifiés, le cas échéant.

Comment l'équité salariale est atteinte

La *Loi* prescrit trois méthodes de comparaison des salaires pour atteindre l'équité salariale. La méthode dite « de comparaison d'un emploi à un autre » et la méthode « de comparaison de la valeur proportionnelle » sont employées dans les lieux de travail où l'on trouve des emplois masculins et féminins d'une valeur comparable. La troisième méthode, dite « de comparaison avec des organisations de l'extérieur », doit être employée par les lieux de travail du secteur public n'ayant pas ou pratiquement pas d'emplois à prédominance masculine.

La méthode de **comparaison d'un emploi à un autre** consiste à comparer, dans un même organisme, les catégories d'emplois à prédominance féminine avec des catégories à prédominance masculine ayant une valeur égale ou comparable. La méthode de **comparaison de la valeur proportionnelle** consiste à comparer indirectement, dans un même organisme, les catégories d'emplois à prédominance féminine dites « non correspondantes » (les catégories pour lesquelles il n'a pas été possible d'établir une comparaison directe avec des catégories à prédominance masculine) avec les catégories à prédominance masculine. La méthode de **comparaison avec des organisations de l'extérieur** permet aux organismes du secteur public de comparer leurs catégories d'emplois à prédominance féminine avec des catégories à prédominance féminine d'un autre organisme du secteur parapublic qui offre des services semblables aux leurs et qui est parvenu à l'équité salariale.

Pour plus de précisions sur les méthodes de comparaison, il est possible de commander des publications (comme le document intitulé *L'Équité salariale : c'est une question d'égalité*).

La Commission de l'équité salariale

Vision du Bureau de l'équité salariale

Favoriser des lieux de travail productifs, sains et sécuritaires, où règnent l'équité et l'absence de discrimination systémique relativement à la valeur et à la rémunération du travail que font les femmes, et qui se traduisent par des avantages sociaux et économiques pour l'ensemble de la société.

Mission du Bureau de l'équité salariale

Contribuer à la justice sociale et à la prospérité économique de l'Ontario, en encourageant des pratiques équitables de rémunération du travail que font les femmes, ce qui favorise des relations productives dans les lieux de travail et au sein de la population en général.

Le Bureau de l'équité salariale

Le Bureau de l'équité salariale est chargé de mettre en œuvre et à exécution la *Loi sur l'équité salariale*, par des enquêtes, des services de médiation et le règlement des plaintes. Le Bureau offre également les services et programmes suivants :

- il organise des programmes d'éducation et communiques des renseignements à la population et aux parties en présence sur les lieux de travail;
- il fournit une aide préventive aux employeurs, aux employés et aux agents négociateurs;
- il aide les parties en présence sur les lieux de travail à régler leurs différends, si elles sont incapables de s'entendre sur un programme d'équité salariale;
- il enquête, offre des services de médiation et règle les plaintes;
- il supervise l'élaboration et la mise en œuvre des programmes d'équité salariale;
- il rend des ordonnances de première instance et les renvoie au Tribunal de l'équité salariale pour exécution forcée, au besoin;
- il produit des rapports et fait des recommandations au ministre, selon les besoins.

Le Tribunal de l'équité salariale

Le Tribunal de l'équité salariale est l'organe d'arbitrage de la Commission. Il détient le pouvoir exclusif, en vertu de la *Loi*, de trancher des questions de fait ou de droit. Ses décisions et ses actions sont définitives et sans appel « à toutes fins ». Elles créent la jurisprudence sur laquelle s'appuie le Bureau de l'équité salariale pour faire observer la *Loi*.

Pouvoirs conférés par la loi

La Commission de l'équité salariale a été créée par l'article 27 de la Loi de 1987 sur l'équité salariale, L.O. 1987, chapitre 34. Elle poursuit ses activités conformément au paragraphe 27 (1) de la Loi de 1990 sur l'équité salariale, L.R.O. 1990, chapitre P.7, dans sa version modifiée (ci-après la Loi). La Commission est un organisme d'arbitrage, constitué de deux organes séparés et indépendants : le Tribunal de l'équité salariale (le Tribunal) et le Bureau de l'équité salariale (le Bureau).

Le Tribunal est l'organe d'arbitrage formel de la Commission et le Bureau est chargé de faire exécuter la Loi.

Le ministre du Travail est responsable du Bureau de l'équité salariale devant le gouvernement. Il représente le Bureau au sein du Conseil des ministres et de ses comités, à l'Assemblée législative et devant les comités de l'Assemblée. Le ministre est responsable devant l'Assemblée législative de la façon dont le Bureau remplit sa mission et observe les politiques administratives du gouvernement. Le ministre est également chargé d'examiner et d'approuver le plan d'activités et le rapport annuel de la Commission avant de les présenter officiellement au Conseil de gestion du gouvernement.

À la tête du Bureau de l'équité salariale se trouve la commissaire, qui est la directrice générale de l'administration, nommée par le lieutenant-gouverneur en conseil sur recommandation du premier ministre. La directrice générale de l'administration est responsable, devant le ministre, de l'exécution, par le Bureau, de ses obligations attribuées par la Loi et, devant le sous-ministre, de la gestion quotidienne des activités du Bureau.

Objet de la Loi sur l'équité salariale

La Loi a été adoptée pour assurer que les emplois traditionnellement occupés par des femmes sont rémunérés à un taux salarial au moins égal à celui des emplois d'une valeur égale ou comparable traditionnellement occupés par des hommes.

Des études ont montré que l'écart salarial entre hommes et femmes, qui atteint parfois 33 pour 100, peut être dû à la sous-évaluation des emplois où prédominent les femmes. Depuis la promulgation de la Loi, de bons progrès ont été réalisés pour combler cet écart. D'après des rapports publiés récemment par Statistique Canada, l'écart salarial pour les femmes qui travaillent à temps plein, au Canada, a été réduit d'environ 7 pour 100 depuis 1988¹. Doivent parvenir à l'équité salariale tous les employeurs du secteur public, de même que tous les employeurs du secteur privé comptant dix employés ou plus.

¹ Référence : *Tendances du revenu au Canada, 1980-1997*, Statistique Canada, n° 13, F002-XB, 2000, tableau 102. Gains moyens et ratios des gains des femmes et des hommes selon le travail, Canada.

holistique et complète de toutes les politiques et pratiques en matière de portait des femmes est un début prometteur, mais nous avons encore du pain sur la planche pour parvenir à une situation de réelle égalité.

À travers le Canada, et dans le monde entier, l'équité salariale est un cheval de bataille qui a trouvé sa consécration dans la Déclaration de Beijing et la plate-forme d'action de 1995, comme un aspect essentiel des droits de la femme. L'impact d'une loi comme la *Loi sur l'équité salariale* pour changer l'attitude que la société a l'égard du travail des femmes et remédier aux inégalités historiques ne doit pas être sous-estimé. Je suis fière du travail que le Bureau de l'équité salariale a accompli pour promouvoir cet objectif.

Enfin et surtout, je tiens à mentionner le *Groupe de travail sur l'équité salariale* du gouvernement du Canada, qui a été créé en janvier 2001, afin d'examiner l'article 11 du *Code des droits de la personne* du Canada. Le Groupe de travail a tenu des consultations publiques tout au long de 2002. Des représentants de la Commission de l'équité salariale ont rencontré à deux reprises les membres du Groupe de travail et leur ont présenté des observations écrites. Le Groupe de travail a récemment publié son rapport de 550 pages, intitulé « L'équité salariale : une nouvelle approche à un droit fondamental ». Le rapport contient 113 recommandations en vue de l'établissement d'un modèle proactif, s'inspirant de la loi ontarienne.

C'est dans un état d'esprit mitigé que je quitte le Bureau du commissaire. D'un côté, je suis soulagée de quitter à un moment où la Commission est sur la bonne voie du progrès. L'intérêt nouveau pour l'équité salariale qui se déclare au pays et à l'étranger, conjugué à l'intérêt et au soutien que le gouvernement témoigne à l'égard des travailleurs vulnérables, est de bon augure. Mais, malheureusement, je n'aurai plus aucun rôle à jouer dans cet avenir prometteur.

J'ai eu de la chance de remplir des fonctions aussi enrichissantes et de travailler au sein d'une équipe aussi compétente, dévouée et zélée. C'était un véritable honneur et privilège de diriger un service, vers lequel des employés du monde entier se sont tournés pour comprendre comment améliorer les conditions de travail des femmes dans un domaine de la justice sociale si important.

J'en profite pour remercier la Commission, son personnel, le ministre du Travail, le gouvernement, les membres du Conseil consultatif et les organismes qu'ils représentent, les employés et les employes, ainsi que ma famille, pour avoir contribué de différentes façons à notre réussite.

Je tiens à transmettre mes meilleurs vœux à tous ceux qui se sont engagés à établir l'équité salariale dans les lieux de travail de l'Ontario.

entier. Nous avons été invités en Suède, à deux reprises, et avons accueilli des délégations de plusieurs pays, dont la Suède, le Japon, la Chine, les Pays-Bas et les États-Unis. Au Canada, nous avons mené des consultations avec le Québec avant la mise en œuvre de sa loi, et récemment, avec des groupes d'études de la Colombie-Britannique et du gouvernement fédéral.

- Dernièrement, nous avons pris les devants avec le portail des femmes, qui a pour vocation d'offrir aux femmes (mères, soignantes, parentes et professionnelles) un endroit, sur Internet, où trouver une foule de renseignements et une liste des services gouvernementaux et communautaires susceptibles de répondre à leurs besoins.

Malgré cette liste impressionnante de réalisations, il reste encore beaucoup à faire. Voici quelques-unes des priorités qui attendent la Commission :

- Poursuivre les efforts de surveillance de la conformité aux lois, en particulier parmi les petites entreprises du secteur privé, dans le cadre de notre programme de surveillance de la conformité.
- Encourager les femmes non syndiquées à participer davantage au développement de l'équité salariale dans les lieux de travail.
- Affecter davantage de ressources aux femmes non représentées – nous avons toujours mis l'accent sur l'octroi de ressources aux employeurs depuis que la Loi met entre leurs mains la responsabilité d'atteindre l'équité salariale au travail. Prochaine étape : informer les femmes de leurs droits et des moyens de les exercer. Nous avons lancé des initiatives de prise de contact en vue d'encourager les femmes de minorités visibles et les femmes multiculturelles à traduire des publications et à établir des partenariats avec des organismes communautaires qui les desservent.
- Utiliser la technologie de pointe pour améliorer les renseignements mis à la disposition des femmes et leur faciliter l'accès à ces renseignements. Il est également important de ne pas oublier que la plupart des femmes vulnérables n'ont pas accès à un ordinateur.
- Mettre l'accent sur la mise à jour et la modernisation, ce qui est particulièrement important aujourd'hui car les lieux de travail subissent constamment des changements. Cela ne sert à rien d'atteindre l'équité salariale pour la négliiger peu de temps après.
- Sensibiliser les employeurs aux avantages de l'équité salariale pour eux et sensibiliser le public aux avantages de l'équité salariale pour la société et pour l'économie.
- Coopérer avec d'autres ministères, gouvernements et organismes qui représentent d'autres enjeux et intérêts des femmes, afin d'instaurer une perspective plus

MESSAGE DE LA COMMISSAIRE

Comme je vais quitter à la fin du mois de juin et que le présent rapport annuel est mon dernier rapport annuel, j'aimerais en profiter pour faire le point sur les huit années que j'ai eu le privilège et l'honneur de passer à titre de commissaire. Durant cette période, le Bureau de l'équité salariale s'est appliqué à mettre en œuvre sa vision et à exécuter sa mission en s'appuyant sur les outils suivants :

- Son excellent programme d'éducation publique, que tous les intervenants ont accueilli avec enthousiasme. Nous avons conjugué des publications, des feuilles de renseignements, une ligne téléphonique gratuite et des séminaires à un site Web offrant depuis peu des fonctions interactives, afin de faciliter la mise en œuvre d'une loi complexe, ce qui est surtout utile aux petites entreprises et aux femmes non représentées.
- Son processus de règlement des litiges hautement efficace, qui affiche un taux de règlement des litiges d'environ 90 %. Depuis l'élaboration de la Loi, les processus de règlement des litiges ont été appliqués dans plus de 12 000 causes.
- Son programme remanié d'éducation et de communication, qui a récemment ciblé les femmes les plus vulnérables de différentes communautés, dont les jeunes travailleuses et les étudiantes. Un séminaire a été mis au point sur les droits des femmes et il devrait être prêt pour l'automne.
- Un conseil consultatif actif et élargi, qui sollicite la participation et les conseils d'une vaste palette d'intervenants.
- Un programme de surveillance, qui cible un secteur particulier chaque année et vérifie sa conformité aux lois et la mise à exécution des lois.
- Un corps de jurisprudence que consultent les intervenants pour atteindre l'équité salariale dans leur lieu de travail.
- Un service à la clientèle d'un niveau élevé, résultat des efforts décrits ci-dessus, qui est conforme aux priorités du gouvernement.
- Ses efforts de réforme des états d'esprit depuis 1988 – lors d'une récente présentation, des délégués ont demandé si le milieu des employeurs de l'Ontario avait exprimé, au départ, des inquiétudes à l'égard des effets économiques de la loi. Le consultant hôte a confirmé que les employeurs s'étaient vivement inquiétés au début, mais sans jamais tomber dans le pessimisme qui avait été prédit. Selon lui, ce succès s'explique en grande partie par la perspective adoptée par la Commission. Il a précisé que sans les efforts fournis par la Commission en vue d'aider les employeurs à gérer eux-mêmes le processus et à simplifier les procédures, il aurait été difficile de changer l'attitude des employeurs.
- La généreuse collaboration et l'aide que nous avons apportées à d'autres territoires de compétence, aussi bien au pays, qu'à l'étranger, en vue de l'élaboration de leurs politiques et lois dans le domaine de l'équité salariale. Le Bureau de l'équité salariale a démontré son leadership sur la scène internationale en participant à des consultations en matière d'équité salariale, dans le monde

TABLE DES MATIÈRES

MESSAGE DE LA COMMISSAIRE

Pouvoirs conférés par la loi
Objet de la Loi sur l'équité salariale

BUREAU DE L'ÉQUITÉ SALARIALE

Vision
Mission
Bureau de l'équité salariale – Comment l'équité salariale est atteinte
États financiers
Organigramme
Bureau de la commissaire
Bureau de la directrice
Programmes d'équité salariale
• Éducation et communication
• Services de révision
Personnel
Conseil consultatif
Réalisations principales
Mesures du rendement

Le Bureau de l'équité salariale

**Rapport annuel
2003-2004**

TRIBUNAL DE L'ÉQUITÉ SALARIALE

Mesure du rendement	Normes ou objectifs ²	Engagements	Résultats ³
Pourcentage des dossiers réglés grâce à la médiation.	50 % des dossiers classés ont été résolus par la médiation.	50 % des dossiers classés ont été résolus par la médiation.	67 % des dossiers classés ont été résolus par la médiation.

TRIBUNAL DE L'ÉQUITÉ SALARIALE

Mesure du rendement	Normes ou objectifs ²	Engagements	Résultats ³
Accusé réception des requêtes déposées au Tribunal.	Accuser réception de la totalité des requêtes dans un délai de 3 jours à compter du dépôt au Tribunal.	Accuser réception de 100 % des requêtes dans un délai de 3 jours ouvrables; le reste dans un délai de 7 jours ouvrables.	Avons accusé réception de 76 % des requêtes dans un délai de 3 jours ouvrables. Remarque : Trois dossiers ont soulevé des problèmes de préavis qu'il a fallu résoudre. Le poste de solliciteur (qui a soulevé les problèmes de préavis) était vacant pendant cette période, ce qui a causé des retards. Des accusés de réception ont été envoyés pour les trois requêtes et les problèmes de préavis ont été réglés dans un délai de 12 jours.
Avis de l'inscription au rôle d'une conférence préparatoire à l'audience.	Proposer une conférence préparatoire à l'audience à la totalité des requêtes prêtes pour une audience ⁴ dans un délai d'un mois à compter de la réception de la requête.	Proposer une conférence préparatoire à l'audience à la totalité des requêtes prêtes pour une audience dans un délai d'un mois à compter de la réception de la requête.	Engagement rempli.
Délai de publication de la décision finale après la fin de l'audience (ou après réception des observations après l'audience).	Moyenne du délai de publication de la décision finale est de 120 jours.	Atteindre une moyenne de délai de publication de la décision finale de 120 jours.	Avons atteint à ce jour une moyenne de publication des décisions finales de 28 jours.

² Les normes ou les objectifs représentent le meilleur résultat possible à obtenir dans des circonstances réalistes.

³ Cette colonne a été remplie pour le rapport annuel.

⁴ « requête prête pour une audience » signifie que toutes les étapes préparatoires de la gestion de la cause ont été effectuées et que le dossier est prêt, du point de vue des parties et du Tribunal de l'équité salariale, pour une audience sur la base des renseignements fournis.

DÉCISIONS MARQUANTES DU TRIBUNAL

Sont résumées plus bas les décisions les plus importantes que le Tribunal a prises pendant l'exercice financier en 2003-2004.

Ces décisions et bien d'autres encore seront consignées dans un prochain volume des *Pay Equity Reports* [P.E.R./].

On peut obtenir des exemplaires des P.E.R. et d'une décision en particulier en s'adressant au Tribunal. Le Tribunal a affiché toutes ses décisions sur son site Web (www.gov.on.ca/lab/pec/peht), qui offre une option de recherche. On peut aussi consulter les P.E.R. dans la plupart des bibliothèques juridiques de comté, ainsi que dans les bibliothèques des facultés de droit et dans certaines bibliothèques de consultation municipales. On peut aussi obtenir les décisions du Tribunal au moyen de la base de données électroniques QuickLaw.

Un ancien employé peut-il maintenir une plainte en matière d'équité salariale?

Town of Newmarket (No. 3) (19 février 2004)

Même si l'auteur de la plainte a cessé de travailler pour l'employeur au moment du dépôt de la plainte, il y a lieu d'interpréter la *Loi sur l'équité salariale* comme autorisant un ancien employé à déposer ou maintenir une plainte. Une décision contraire ne serait pas conforme aux politiques d'intérêt public et nuirait aux efforts de mise à exécution de la loi.

Le Tribunal a-t-il agi de façon déraisonnable en décidant ce qui constitue un poste à caractère occasionnel?

General Health Services Inc. c. Buchanan (6 avril 2004, Cour divisionnaire)

Dans sa réponse à une demande de révision judiciaire, la Cour divisionnaire a confirmé la décision du Tribunal prise dans l'affaire *Circle of Life* (No.2), 13 P.E.R. 60, dans laquelle il tranche la question de savoir si les postes en litige « ... assuraient un emploi à caractère occasionnel » (art. 8 (3)). La Cour a préféré s'en remettre à la décision du Tribunal, précisant que « lorsque le tribunal a pris sa décision, il s'est reporté aux lois qui traitent des questions liées au droit de l'emploi, au droit du travail, aux droits de la personne et à l'indemnisation. Nous observons également que l'article 30 de la Loi contient une forte clause privative. »

Analyse des états financiers

Conformément au cadre de travail sur la délégation des pouvoirs financiers du ministère du Travail, les pouvoirs financiers sont délégués au Tribunal. La présidente du Tribunal doit veiller à ce que les fonds publics soient utilisés avec intégrité et honnêteté. Le budget de fonctionnement du Tribunal est inscrit au budget des dépenses du ministère du Travail. Tous les trimestres, le Tribunal doit rendre des comptes au ministère du Travail (dépenses engagées et dépenses prévues).

Chaque année, le Tribunal confirme, au moyen d'un certificat d'assurance, que ses opérations financières sont inscrites fidèlement et intégralement sur les états financiers annuels publiés dans les Comptes publics de l'Ontario.

Catégorie de dépenses	Budget final 2003/2004	Dépenses réelles 2002/2003	Écart budgétaire (différence entre les dépenses budgétisées et les dépenses réelles)	Raison de l'écart
Salaires et traitements	529,5	518,0	11,5	Excédent causé par l'exigence de gel du recrutement. (Remarque : la somme de 200 \$ du budget initial a été retournée au Trésor avant la fin de l'exercice.)
Avantages sociaux	44,2	49,8	(5,6)	
Dépenses de fonctionnement	269,0	202,5	66,5	Excédent du au gel continu des dépenses discrétionnaires
Total	842,7	770,3	72,4	
Recouvrements	0,0	0,0	0,0	

Recettes	0,0
Montant	0,0

Analyse du rendement

Le Tribunal a toujours jugé très important d'aider les parties à régler leurs différends à l'amiable. Il prévoit presque toujours une conférence préparatoire à l'audience, dont le but est de mieux cerner les questions que les parties débattent à l'audience, mais aussi de voir si les parties ne pourraient pas résoudre tout leur différend sans la nécessité d'une audience. La conférence préparatoire est présidée par une vice-présidente qui ne siègera pas au comité d'arbitrage si le différend aboutit à une audience. Les vice-présidentes ont toutes reçu une formation en médiation. Même au cours d'une audience, le comité d'arbitrage essaie de voir s'il est possible, par la médiation, que les parties trouvent un terrain d'entente, ne serait-ce que sur quelques points. Les efforts de médiation des membres du Tribunal ont eu beaucoup de succès. Pour le Tribunal, le temps consacré aux audiences est une ressource précieuse, qu'il ne faut pas gaspiller. Il demande donc aux parties de s'échanger leurs documents, de communiquer leur intention de présenter des motions, etc. avant le début de l'audience, pour qu'elles puissent utiliser au maximum le temps d'audience accordé.

Charge de travail durant l'exercice financier 2003-2004

Au total, 30 dossiers étaient ouverts à un moment ou à un autre entre le 1^{er} avril 2003 et le 31 mars 2004. La charge de travail a été répartie comme suit :

17 dossiers ont été reportés de l'exercice précédent (2002-2003);
13 nouveaux dossiers ont été ouverts.

15 de ces dossiers ont été réglés comme suit :

Affaires classées avant une décision définitive¹ 10

Affaires classées à la suite d'une décision définitive 5

Le Tribunal a clos 15 dossiers en 2003-2004.

Dix dossiers ont été reportés à l'exercice 2004-2005.

¹Le nombre d'affaires classées avant la prise d'une décision définitive témoigne du grand succès des efforts de médiation des arbitres du Tribunal.

TRIBUNAL DE L'ÉQUITÉ SALARIALE **Personnes nommées au Tribunal et durée de leur mandat**

NOM	NOMINATION CONJOINTE	POSTE	DATE DE NOMINATION
Cummings, Mary Ellen	Commission des relations de travail et Tribunal de l'équité salariale	Présidente	1 ^{er} août 2000
DeGuire, Patricia	Tribunal des droits de la personne de l'Ontario et Tribunal de l'équité salariale	Vice-présidente	5 mai 1999
McKellar, Mary Anne	Tribunal des droits de la personne de l'Ontario et Tribunal de l'équité salariale, Tribunal des droits de la personne, Commission des relations de travail et Tribunal de l'équité salariale	Vice-présidente	1 ^{er} septembre 1999
Bickley, Catherine	Tribunal de l'équité salariale	Membre (porte-parole des employés)	26 avril 2000
Rose, Diane	Tribunal de l'équité salariale	Membre à temps plein (porte-parole des employés) Membre à temps partiel (porte-parole des employés)	3 avril 2002 3 avril 2004
Kvetan, Margaret	Tribunal de l'équité salariale	Membre (porte-parole des employés)	22 février 1999
Seville, Pauline	Tribunal de l'équité salariale	Membre (porte-parole des employés)	13 mai 1998

Énoncé de mission

La Loi a pour objet d'éliminer la discrimination systémique dans la rémunération du travail effectuée dans les catégories d'emplois à prédominance féminine. Son application se traduit par des lieux de travail plus productifs, où les femmes et les hommes peuvent parvenir à l'égalité. La coopération entre employeurs, agents négociateurs et employés est la meilleure façon d'atteindre les objectifs de la Loi.

Le Tribunal encourage les parties à régler elles-mêmes leurs différends. Lorsqu'elles ne sont pas capables de parvenir à une entente, et qu'une audience est convoquée, la décision du Tribunal est définitive et exécutoire. Le Tribunal observe en outre une procédure d'audience favorisant un juste équilibre entre la nécessité d'être équitable, accessible et efficace.

Structure organisationnelle

À la tête du Tribunal, se trouve la présidente, nommée par décret pour un mandat de trois ans, travaillant à temps partiel. Le soutien administratif relève du greffier/médiateur, secondé par le coordonnateur des services administratifs, un préposé aux audiences et un secrétaire. Le Tribunal emploie généralement son propre avocat, mais ce poste est vacant depuis un certain temps. À ce personnel restreint, s'ajoute la secrétaire de la présidente. Tous les membres du personnel travaillent conjointement pour le Tribunal des droits de la personne de l'Ontario.

En plus, le Tribunal partage des bureaux et des salles d'audience avec le Tribunal des droits de la personne de l'Ontario. La pratique de nommer des arbitres conjointement à plus d'un tribunal est un moyen d'assurer que le Tribunal est doté de professionnels chevronnés, à des coûts partagés par d'autres tribunaux. Deux des vices-présidentes ont également été nommées au Tribunal des droits de la personne de l'Ontario. La présidente et une vice-présidente occupent des postes à temps plein à la Commission des relations de travail de l'Ontario. Les fonctions de greffier/médiateur ont été remplies, à temps partiel, par la greffière adjointe de la Commission des relations de travail de l'Ontario.

Le Tribunal participe aussi à une vaste entente de mise en commun des services qu'elle a conclue avec la Commission des relations de travail de l'Ontario, le Tribunal des droits de la personne de l'Ontario et le Tribunal d'appel de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail. Ces organismes d'arbitrage mettent en commun les services de réception téléphonique et de bibliothèque.

Pouvoirs du Tribunal

Le Tribunal de l'équité salariale est chargé de régler les différends liés à l'application de la *Loi sur l'équité salariale*. C'est un tribunal administratif, quasi judiciaire, indépendant du Bureau de l'équité salariale. Le Tribunal a été créé en vertu de la Loi comme un pouvoir tripartite, constitué d'un président, d'un certain nombre de présidents suppléants, et de membres représentant, à nombre égal, les employeurs et les employés.

Le Tribunal a été créé par la *Loi sur l'équité salariale* pour trancher des questions se rapportant spécifiquement à l'équité salariale. Investi d'un pouvoir judiciaire, il jouit d'une compétence exclusive pour trancher toutes les questions de fait ou de droit découlant des dossiers qui lui sont soumis. Ses décisions sont définitives et sans appel, mais elles peuvent être réexaminées lorsqu'une partie prétend que le Tribunal a commis une erreur juridique ou rendu une décision manifestement déraisonnable.

Survol des programmes et activités

Les affaires que le Tribunal a tenté de résoudre, par la médiation ou une décision, au cours de l'exercice 2003-2004, continuent à soulever de nouvelles questions de droit. Les décisions du Tribunal ont trait, dans bien des cas, à une première interprétation de la *Loi sur l'équité salariale*. Par exemple, le Tribunal a reçu des demandes soulevant la question des conséquences, sur le plan de l'équité salariale, de la fusion d'organismes du secteur parapublic. Dans le secteur des maisons de soins infirmiers et des maisons de retraite, la question se pose de savoir quelles activités de ces entreprises entrent dans le domaine du secteur public, et à ce titre doivent être assujetties aux dispositions de la Loi applicables aux organismes de l'extérieur. Nous avons continué à recevoir un certain nombre de demandes d'employeurs du secteur public, qui doivent observer les dispositions de la Loi se rapportant à la méthode de comparaison avec des organismes de l'extérieur, mais qui prétendent ne pas avoir obtenu les fonds nécessaires pour procéder aux rajustements des salaires. Le Tribunal a maintenu avec constance son opinion selon laquelle l'incapacité de payer n'était pas un motif prévu par la Loi pour permettre aux employeurs de ne pas respecter leurs obligations de paiement en vertu des règles sur l'équité salariale.

Le Tribunal a modifié sa pratique générale d'ajourner des dossiers pour une période standard d'une année, sur demande conjointe des parties. Lorsqu'une partie présente une requête, il est dans l'intérêt du Tribunal que l'affaire se règle rapidement. Le Tribunal doit s'assurer que la partie n'a pas introduit l'instance dans le seul but d'éviter de se conformer à l'ordonnance d'un agent de révision. Ainsi, dans certains cas, le Tribunal a accordé des ajournements pour une durée inférieure à une année.

Les arbitres du Tribunal ont participé à des séances de formation et de perfectionnement professionnel, aussi bien à titre de mentors que d'apprenants. Les membres et les vice-présidents ont participé activement aux activités de la Society of Ontario Adjudicators and Regulators, contribuant à la planification de conférences et à l'animation d'ateliers.

Le Tribunal a révisé et mis à jour ses publications, dans l'intention de les rendre plus pratiques et conviviales.

Mandat	1
Survol des programmes et activités	1
Énoncé de mission	2
Structure organisationnelle	2
Personnes nommées au Tribunal et durée de leur mandat	3
Analyse du rendement	4
Analyse des états financiers	5
Décisions marquantes du Tribunal	6
Mesures du rendement et cibles	7

Le Tribunal de l'équité salariale

**Rapport annuel
2003-2004**

La Commission de l'équité salariale

**Rapport annuel
2003-2004**